**Тренинг: «конфликт и пути его разрешения».**

Занятие посвящено способам эффективного общения. Многие дети просто не научены мирно решать конфликты. Причинами конфликтов между подростками становится их нервозность, неспособность долго выдерживать напряжение, привычка к агрессии.

Уточнение понятия "конфликт", "конфликтная ситуация", осознание причин конфликтов, освоение навыков конструктивного разрешения конфликтов - таково содержание занятия.

**Цель:** исследования конфликтов, причин их возникновения и способов их разрешения.

**Задачи:**

познакомить учащихся с понятием «конфликт», его составляющими;

ознакомление учащихся с различными стилями реагирования в конфликтных ситуациях;

применение навыков конструктивного разрешения конфликтов;

развить у учащихся способность к выработке собственных способов эффективной коммуникации.

Участники: учащиеся 8-11 классов.

Количество участников: группы по 10-15 человек.

Условия проведения: аудитория со свободной зоной.

Раздаточный материал: бланки для тестов, схема, таблицы

***Структура занятия:***

Занятие проводится в режиме тренинга.

Занятие рассчитано на 1час 30мин. – 2 часа.

**Ход занятия**

**Организационный момент**

В начале занятия учитель задает ситуацию-провокацию. К доске выходят 2 учащихся. Им дается игровое задание: быстро и красиво нарисовать здание. Учащиеся начинают рисовать. Учитель останавливает игру и просит начать все сначала, потому что учащиеся допустили ошибку. Так он останавливает игру несколько раз, перебивает учащихся и выдвигает все новые и новые претензии: здание должно быть объемным, а не плоским, крыша – современная и т.д. Затем учитель дает возможность уч-ся закончить рисунок. После чего он сообщает, что все равно художники неправильно выполнили задание, например, нарисовали жилой дом, а надо было школу. Поэтому победителей в игре нет.

- Вам понравилась такая игра?

Уч-ся после выполнения задания расстроены.

- Почему?

- Что произошло в данной ситуации? (конфликт)

- Почему рисунок не получился? (комментарии уч-ся: плохо объяснили, не поняли и т.д.)

- Что не было сделано до начала работы? (не обговорили правила выполнения рисунка)

- Можно было избежать конфликта? (можно)

- Как? (ответы уч-ся)

Школа – это пространство, где каждый день встречаются сотни людей - детей и взрослых. Немудрено, что в их совместной деятельности возникает множество конфликтных ситуаций. Целью нашего сегодняшнего занятия будут «конфликты» и то, как их нужно правильно разрешать. А ещё лучше, научиться вести себя так, чтобы конфликтов в жизни стало поменьше. Для начала давайте сыграем в игру «Хорошо-плохо».

**ИГРА «ХОРОШО – ПЛОХО»**

Играют по кругу. Первый человек начинает фразу со слов «Это хорошо…», называя какое-то событие, следующий опровергает его утверждение словами «Это плохо…» и т.д.

- Молодцы! Как вы думаете, чему учит эта игра?

В любом событии можно найти хорошее и плохое.И от того, как мыотносимся к разным событиям в жизни, могут возникать различные ссоры и недопонимания. А теперь давайте поговорим о том, что же такое конфликты?

Конфликт — это такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок и т. п.).

Для уяснения сути конфликта важно выделить его основные признаки:

1. Конфликт всегда возникает на основе противоположно направленных мотивов или суждений. Такие мотивы и суждения являются необходимым условием возникновения конфликта.

2. Конфликт — это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т. п.).

**Работа в группах: обсуждение**

Мама решила проверить школьный дневник дочери. Когда она взяла дневник в руки, из него выпал сложенный в несколько раз листок. Мама развернула листок и увидела, что это записка. За чтением записки ее застала дочь, вернувшаяся от подруги. Девочка вырвала записку из рук матери. Та накричала на дочь. Девочка хлопнула дверью и закрылась в комнате.

Ответьте на вопросы:

- Кто участвует в конфликте?

- Кто виноват в конфликте?

- Каковы позиции участников конфликта?

**Рассмотрим основные виды конфликтов:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | **Основание классификация** | **Виды конфликтов** | **Общая характеристика** |
| 1 | Сферы проявления конфликта | Экономические Идеологические Социально-бытовыеСемейно-бытовые | В основе лежат экономические противоречия В основележат противоречия во взглядах В основе лежат противоречия социальной сферы Воснове лежат противоречия семейных отношений |
| 2 | Степень длительности и напряженности конфликта | Бурные быстротекущие конфликты  Острые длительные конфликты Слабовыраженные ивялотекущие конфликты Слабовыраженные и быстротекущие | Возникают на основе индивидуальных психологическихособенностей личности, отличаются агрессивностью и крайней враждебностью конфликтующих Возникают при наличии глубоких противоречий Связаны с не очень острыми противоречиями, либо пассивностью одной из сторон Связаны с поверхностными причинами, носят эпизодический характер |
| 3 | Субъекты конфликтного взаимодействия | Внутриличностные конфликты  Межличностные конфликты Конфликты«личность—группа\*Межгрупповые конфликты | Связаны со столкновением противоположнонаправленных мотивов личности Субъектами конфликта выступают две личности Субъекты конфликта' с одной стороны личность, а сдругой— группа (микрогруппа) Субъектами конфликта выступают малые социальныегруппы или микрогруппы |
| 4 | Социальные последствия | Конструктивные конфликты  Деструктивные конфликты | В основе таких конфликтов лежат объективныепротиворечия Способствуют развитию организации или другой социальной системы В **основе таких конфликтов, как правило, лежатсубъективные причины Они создают социальную напряженность и ведут кразрушению социальной системы** |
| 5 | Предмет конфликта | Реалистичные (предметные) конфликты Нереалистичные(беспредметные) конфликты | Имеют четкий предмет Не имеют предмета или имеют предмет, которыйявляется жизненно важным для одного или обоих субъектов конфликта |

- А какие конфликты в последнее времяслучались у вас?

- Какие чувства вы тогда испытывали?

- Что послужило возникновению данный конфликтов?

(Ответы детей)

**Рассмотрим, основные причины, по которым могут возникать конфликты.**

Причины конфликта — это явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и, при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия, вызывают его.

- Среди огромного множества причин конфликтов прежде всего выделим так называемые общие причины, которые проявляются так или иначе практически во всех возникающих конфликтах. К ним можно отнести следующие причины:

- Социально-политические и экономические причины связаны с социально-политической и экономической ситуацией в стране.

- Социально-демографические причины отражают различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др

- Социально-психологические причины отражают социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т. д.

- Индивидуально-психологические причины отражают индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т. п.).

Вторую группу причин в нашей классификации назовем частными. Эти причины непосредственно связаны с конкретным видом конфликта. Здесь мы назовем лишь некоторые из них:

- неудовлетворенность условиями деятельности;

- нарушение служебной этики;

- нарушение трудового законодательства;

- ограниченность ресурсов;

- различия в целях, ценностях, средствах достижения целей;

- неудовлетворительные коммуникации.

Причины конфликтов обнаруживают себя в конкретных конфликтных ситуациях, устранение которых является необходимым условием разрешения конфликтов.

Конфликтная ситуация — это накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для реального противоборства между ними.

**Типы конфликтных ситуаций**

|  |  |
| --- | --- |
| **Характер конфликтной ситуации** | **Проявления** |
| Недобросовестноеисполнение обязанностей | Нарушение трудовой дисциплины Брак в работе |
| Неудовлетворительныйстиль управления | Ошибкив подборе и расстановке кадров Ошибкив организации контроля Просчетыв планировании Нарушениеэтики общения |
| Неадекватное представление о конкретных ситуациях | Неправильныеоценки, суждения о действиях других субъектов социального взаимодействия Ошибкив выводах относительно конкретных ситуаций |
| Индивидуально-психологическиеособенности личности | Нарушениепринятых в социальной группе правил взаимоотношений Нарушениеэтики общения |
| Низкаяпрофессиональная подготовка | Бракв работе Неспособностьпринять адекватное решение |

А сейчас поднимите руки, кому приходилось когда- либо участвовать в конфликтной ситуации? Давайте вспомним, отчего возникла ваша конфликтная ситуация. Что было причиной конкретного конфликта? Для этого предлагаю вам закончить предложение, записанное на доске: "Причиной конфликта было то, что……" Ответы детей:

Поговоримо собственном поведении в конфликтной ситуации и о стратегиях поведения в них.

Каждой стороной в конфликте избирается форма поведения, которой придерживается сторона на протяжении всего конфликтного взаимодействия. Выбор стратегии детерминируется индивидуальными особенностями и социальными установками участниками конфликта. Выбранная стратегия не трансформируется в другую даже под воздействием стратегии, занимаемой оппонентом.

Стратегия поведения в конфликтной ситуации – это направление и особенности действия конфликтующей стороны, выдерживаемые до завершения конфликта.

Определяют пять основных стратегий поведения:

1) сотрудничество;

2) компромисс;

3) избегание;

4) приспособление;

5) соперничество.

Помимо индивидуальных предпочтений субъекта конфликта и его морально-нравственных принципов, на выбор стратегии влияют и объективные факторы: степень ущерба и размер потерь при конфликтном взаимодействии; объективная оценка нанесения ущерба оппоненту; количество и качество ресурсов, которые можно использовать при достижении своих целей и удовлетворении интересов; статус оппонента; позиция оппонента в отношении другой стороны в конфликтном взаимодействии (выбранная стратегия поведения оппонента); оценка последствий конфликта при той или иной стратегии действий; временная и пространственная характеристики конфликта; принципиальность решения проблемы, значимость того или иного исхода противоречия для субъекта конфликта.

Сотрудничество – самая эффективная стратегия поведения. Позиции сторон приравниваются к позициям союзников и партнеров, по этому возможно конструктивное разрешение конфликта. Выбор сотрудничества обусловливается высокой значимостью разрешаемой проблемы для всех сторон конфликта, а также их взаимозависимостью.

Компромисс предпочтителен, когда субъекты конфликта обладают равными статусами и ресурсными возможностями или существует опасность их потери при любом другом выборе действия. Компромисс – самая распространенная стратегия в реальной жизни, так как позволяет достаточно быстро урегулировать конфликт.

При отсутствии желания активных действий по достижению цели или времени на ее реализацию выбирают стратегию избегания. Если избегание используется на начальном этапе развития противоречия, конфликт затухает и сохраняет силы и ресурсы субъектов конфликта нерастраченными.

Приспособление – это вынужденная стратегия действия, обусловленная потерей сил, пониманием невозможности альтернативного исхода или другими субъективными причинами.

Соперничество оценивается практиками двояко, так как иногда приносит мгновенные позитивные последствия, но может также наносить значительный ущерб одной из сторон конфликта. Теперь попробуем определить, какую стратегию поведения в конфликте предпочитаете вы, пройдя тест (Тест Томаса)

**Тестовый материал.**

**1.** а) Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса,

б) Предпочитаю не обсуждать то, в чем мы с кем-либо расходимся, а обратить его внимание на то, с чем мы оба согласны.

**2**. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов и другого человека, и моих собственных.

3. а) Обычно я стремлюсь добиться своего.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого человека.

б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а) Я пытаюсь избежать неприятностей для себя,

б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я прежде всего стараюсь определить, что затрагивает чьи-либо интересы и в чем причина спора.

9. а) Я думаю, что не всегда следует волноваться из-за возникший; разногласий.

б) Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я упорно стремлюсь добиться своего.

б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. а) Первым делом я стремлюсь точно определить, каковы затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь успокоить другого и в первую очередь сохранить наши отношения.

12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его отношении к ней.

б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество мои взглядов.

15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать например напряжения.

16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б)Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, ли он также идет мне навстречу.

19. а) Первым делом я пытаюсь определить затронутые интересы и то, чем вызваны спорные вопросы.

б)Я стараюсь отложить спорные вопросы, чтобы со временем решить их окончательно.

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

б)Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому.

б) Я всегда склоняюсь к откровенному обсуждению проблемы.

22 а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится между моей; позицией и позицией другого человека.

б) Я отстаиваю свою позицию.

23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания

каждого из нас.

б) Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу, б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.

25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.

б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.

26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.

б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.

27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.

б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. а) Обычно я настойчивостремлюсь добиться своего.

б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

29. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы могли совместно добиться успеха.

Обработка результатов. Полученные данные соотносят с "ключом" (см. табл. 20) и подсчитывают частоту проявления каждого типа поведения.

**Ключ опросника**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Соперничество | Сотрудничество | Компромисс | Избежание | Приспособление |
| 1 |  |  |  | а | б |
| 2 |  | б | а |  |  |
| 3 | а |  |  |  | б |
| 4 |  |  | а |  | б |
| 5 |  | а |  | б |  |
| 6 | б |  |  | а |  |
| 7 |  |  | б | а |  |
| 8 | а | б |  |  |  |
| 9 | б |  |  | а |  |
| 10 | а |  | б |  |  |
| 11 |  | а |  |  | б |
| 12 |  |  | б | а |  |
| 13 | б |  | а |  |  |
| 14 | б | а |  |  |  |
| 15 |  |  |  | б | а |
| 16 | б |  |  |  | а |
| 17 | а |  |  | б |  |
| 18 |  |  | б |  | а |
| 19 |  | а |  | б |  |
| 20 |  | а | б |  |  |
| 21 |  | б |  |  | а |
| 22 | б |  | а |  |  |
| 23 |  | а |  | б |  |
| 24 |  |  | б |  | а |
| 25 | а |  |  |  | б |
| 26 |  | б | а |  |  |
| 27 |  |  |  | а | б |
| 28 | а | б |  |  |  |
| 29 |  |  | а | б |  |
| 30 |  | б |  |  | а |

Интерпретация результатов. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденций к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Получив результаты теста, возможно, кто-то из вас открыл что-то новое в себе. Но не стоит воспринимать это как нечто неизменное. Это повод задуматься и в дальнейшем изменить свою точку зрения, самого себя.

**Игра практикум.**

Существуют разные способы выхода из конфликта.

В ходе этой игры мы рассмотрим некоторые из путей выхода из конфликта. Разделимся на группы. Раздать задания (выбираются наиболее типичные конфликтные ситуации).

Обсудить конфликтную ситуацию, предложить найти выход из этой ситуации.

**Ситуация №1**

Класс условно разделен на две микрогруппы (группировки), в которых и там и там, есть сильные лидеры, активисты, отличники. На протяжении учебного года идет конкуренция между ними за оценки, за учительское уважение, за авторитет перед классом, за первенство. Все это выражается на уроках в колких шутках, в насмешках в адрес друг друга. На переменах – «стычки», ссоры и даже были случаи драк. Эта ситуация напрягает весь класс. Как ребята конструктивно могут разрешить данную ситуацию?

**Ситуация №2**

В класс пришла новая девочка. Очень симпатичной внешности, хорошо одевается, хорошо учиться, отличается неординарностью и своеобразностью. Девочка сразу же заняла ведущие позиции передодноклассниками – мальчишками.Естественно девчонкам в классе эта ситуация не нравится. Сначала «новенькая» была предупреждена о том, если она будет так воображать, то ей в этом классе не учиться. Но ничего не изменилось. Ее встретили на улице, и состоялся предметный разговор. Она же в ответ заявила, что ее не интересует мнение девочек. Как добиться понимания?

**Ситуация №3**

На перемене ты дал другу свой новенький, только что купленный мобильный телефон. Он вышел с ним в коридор, а ты остался в классе. Когда ты вышел в коридор, то увидел, что друг собирает с пола разломанный корпус твоего телефона. Оказывается, его толкнули пробегающие мимо ребята, и он уронил телефон, а сам он ни в чем не виноват. Ты знаешь, что тебя будут ругать родители. Что делать? Как не испортить отношения с другом? Как объяснить все родителям?

***Итак, как же выйти из конфликтной ситуации?!***

Внезапно возникший конфликт можно постараться избежать. Если избежать не удаётся, его надо спокойно встречать и стремиться разрешить к удовлетворению всех конфликтующих сторон. К разрешению конфликтной ситуации надо подготовиться. Определите свою цель. Что вы хотите? Если вы разрешаете конфликт путём переговоров, выберите время и место, удобное для обеих сторон.

Для правильного управления межличностным конфликтом важно не только помнить о своей позиции и понимать позицию другой стороны, но и осознавать состояние поля в целом.

Спокойно заявите о своих интересах, спросите вашего противника, хочет ли он работать над разрешением конфликта. Если не хочет, то как он видит решение проблемы. Предлагайте разные варианты. Если они не принимаются, работайте над конфликтом самостоятельно.

Если противник готов к урегулированию конфликта, осознайте своё состояние: что вы сейчас чувствуете и чью сторону в этот момент принимаете — свою или партнёра-противника.

Ищите понимание, а не победу. Спокойно обсудите причины, вызвавшие конфликт. Разберитесь, что привело к конфликту: действия другой стороны или ваше непонимание ситуации. Предполагайте лучшее, не обвиняйте, пока не выясните, что другой имел ввиду. Задавайте правильные и тактичные вопросы.

Отстаивайте свою позицию, но не давите на партнёра. Не требуйте, чтобы он изменился. Давление ограничивает возможности обеих сторон и не способствует разрешению конфликта.

Следите за тем, что говорите:

* Употребляйте слова, которые „поднимают“ человека, а не „опускают“ его.
* Спросите себя, правда ли то, что вы сейчас говорите, не преувеличиваете ли вы?
* Не используйте слова „всегда“ и „никогда“.
* Будьте правдивы и делайте это с добром.
* Иногда бывает лучше и промолчать.

Нападайте на проблему, а не на человека.

* Говорите о конкретных вещах, не обобщайте.
* Решайте главные вопросы, не цепляйтесь за мелочи.
* Не говорите о нём, говорите о себе. Вместо „ты врёшь“ скажите: „у меня другая информация“.
* Расслабьтесь и ничего не бойтесь. Помните о духе поля, если вы не будете ему мешать, конфликт разрешится наилучшим способом.

Осознавайте свои ощущения и выражайте их. Будьте искренни с собой и партнёром. Делитесь своими чувствами правильно. Это поможет партнёру лучше понять вас. Позволяйте и партнёру свободно выражать свои эмоции. Разберитесь в своих чувствах: определите, какие эмоции вы можете выразить и какие подавляете. Почему? Сообщение о своих переживаниях — это один из путей отстаивания своей позиции.

Управляйте своими эмоциями, не подавляйте их, но и не позволяйте им управлять вами. Выражая их, осознавайте пространство вокруг вас. Выразив эмоцию, спокойно дайте ей уйти. Не цепляйтесь за свой страх, обиду или боль. Если после полного и искреннего выражения своих эмоций, вы почувствуете себя неловко, можно отступить. Уступка не означает поражения, а даёт возможность продолжить диалог.

Гибкое и творческое отношение к ситуации — одно из условий управления конфликтом.

Учитесь чувствовать состояние другого, общую „атмосферу“ конфликта. Помните, что вы находитесь в общем поле, где каждый участник играет свою роль в общем процессе.

Будьте открыты к возможностям, которые могут появиться в процессе урегулирования конфликта.

Осознав стихание эмоций или потерю интереса к конфликту, признайтесь в этом. Выйдите из своей роли и буквально смените позицию – перейдите на другое место, посмотрите со стороны на конфликт, на себя и партнёра. Что нового вы узнали о себе и создавшейся ситуации? Возможно, вам откроются новые варианты взаимоотношений.

Если вы сейчас захотите помочь партнёру, вернитесь в конфликт и займите его позицию. Делайте это искренне, спросите, чем можете ему помочь. Понаблюдайте за ним, постарайтесь почувствовать, что он испытывает сейчас. Помогите ему выразить свои чувства. Принятие позиции своего противника помогает нам понять с какими сторонами себя мы сейчас в конфликте. Конфликтная ситуация возникает потому, что в нас самих есть то, что согласно с нашим противником. Поле организовывает конфликт, чтобы мы лучше поняли себя. И пока мы это не поймём, будем попадать в подобные конфликты или долго находиться в одной конфликтной ситуации.

Если вы смогли искренне проработать все моменты разрешения конфликта, он будет стихать или перейдёт на новый уровень, где проявятся другие проблемы и новые чувства. Проработайте и этот уровень.

Если конфликт стихает, выходите из него. Простите себя и своего противника. Прощение освобождает, восстанавливает взаимоотношения, устраняет отрицательные эмоции. Найдите слова, правильно отражающие ситуацию, не унижающие вас и вашего партнёра.

*Если человек скажет: „нет“, — это не ваша проблема. Вы делаете то, что правильно для вас*.

Если совместные усилия не привели к разрешению конфликта, попробуйте решить проблему самостоятельно. Для этого представьте стороны конфликта как внутренние части своего „я“ и проработайте его.

Чтобы стать мастером управления конфликтами, необходимо развивать в себе восприимчивость. Это даёт возможность чувствовать намерения партнёра (противника), позволяя вести более конструктивный диалог. Для развития восприимчивости учитесь жить настоящим моментом — „здесь и теперь“. В настоящем человек уравновешен и открыт для нового, способен гибко реагировать на меняющуюся ситуацию. Управление конфликтом доступно тому, кто умеет управлять собой. Научиться этому можно только через личный опыт, в процессе внутреннего роста.

Для подготовки к урегулированию межличностного конфликта можно воспользоваться помощью друга. Опишите ему как можно объективнее сложившуюся ситуацию. Попросите его сыграть роль вашего противника. Используйте то, что прочитали выше.

**ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПСИХОЛОГА:**

«Проживая жизнь, мы вновь и вновь попадаем в конфликтогенную зону, но мы не должны пугаться этого объективного обстоятельства. Нам необходимо разрешать конфликты так, чтобы никто не видел, что конфликты были.

И в заключении хочется вам сказать использование конструктивных путей решения конфликта поможет вам сохранить друзей и не обрести врагов».

Разгневан - потерпи, немного охладев,

Рассудку уступи, смени на милость гнев.

Разбить любой рубин недолго и несложно,

Но вновь соединить осколки невозможно.

*Саади, великий персидский писатель и мыслитель.*